

BMBF – Fördermaßnahme	Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm)
Projekt	Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur an der Universität Rostock
Zuwendungsempfängerin	Universität Rostock Universitätsplatz 1 18055 Rostock
Projektleitung	Prof. Dr. Wolfgang Schareck E-Mail: rektor@uni-rostock.de
Anzahl der bewilligten Professuren	4
Fächergruppen	Ingenieurwissenschaften; Mathematik, Naturwissenschaften; Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Projektlaufzeit	01.12.2019 – 31.10.2029

Kurzinformation

Die Universität Rostock, gegründet 1419, hat das Ziel, bestmögliche Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre, Innovation und Wissenstransfer zu schaffen. Unter dem Motto einer fokussiert vernetzten Vielfalt setzt sie ihren Weg der interdisziplinären Profilschärfung fort.

Mit ihrer Berufsordnung von 2016 hat die Universität Rostock die Tenure-Track-Professur als Karriereweg nachhaltig etabliert. Das Rektorat hat beschlossen, zehn bis zwanzig Prozent der neu zu besetzenden Professuren als Tenure-Track-Verfahren nachzubesetzen und aus zentralen Mitteln auszustatten. Für eine Kohorte von vier Professuren wird dafür eine Förderung des Bundes beantragt. Die Denominationen dieser vier Tenure-Track-Professuren sind in einem Strategiedialog zwischen Rektorat und Fakultäten festgelegt worden auf die für die Universität strategisch relevanten Forschungsgebiete Pflanzliche Stoffwechselphysiologie, Data Science, Zellbiologie mariner Organismen sowie Empirische Bildungsforschung und Schulpädagogik.

Die Universität baut ergänzend ihre Angebote im Bereich Personalentwicklung aus. Dazu gehören eine größere Transparenz und Planbarkeit der Karrierewege in eine Lebenszeitposition im wissenschaftlichen Bereich – auch unterhalb der Professur –, ein erweitertes Qualifizierungsangebot für die spezifischen Bedürfnisse in der Karrierephase zwischen Promotion und Professur und ein Mentoring-Programm für Juniorprofessor*innen. Neben den Nachwuchswissenschaftler*innen werden auch Führungskräfte sowie das kollegiale und organisationale Umfeld stärker unterstützt, indem die Handlungsfelder der Personalentwicklung – von der Stellen- und Personalstruktur, Rekrutierung, Einarbeitung und Willkommenskultur, formalen Qualifizierung bzw. Förderung und Beratung, Arbeitsbedingungen und bis hin zum Austritt bzw. Nachfolgeplanung – ganzheitlich bearbeitet werden.